

## Información Importante

La Universidad de La Sabana informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad de La Sabana.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le de crédito al documento y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, La Universidad de La Sabana informa que los derechos sobre los documentos son propiedad de los autores y tienen sobre su obra, entre otros, los derechos morales a que hacen referencia los mencionados artículos.

**BIBLIOTECA OCTAVIO ARIZMENDI POSADA**  
UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
Chía - Cundinamarca

**Estrategias de Modificación de las Actitudes hacia la Diversidad Funcional como Medio de  
Inclusión Socio-Laboral**

Rodríguez A, Marialejandra

Universidad de La Sabana

Facultad de Psicología

Chía, Cundinamarca

2017

## **Estrategias de Modificación de las Actitudes hacia la Diversidad Funcional como Medio de Inclusión Socio-Laboral**

La discapacidad, como aquella condición diferencial de ciertas personas en la sociedad, ha evolucionado junto con los desarrollos de las habilidades sociales, pasando por disímiles concepciones, iniciando por la visión de incapacidad fisiológica hasta una visión más social, que adopta esta condición como un problema de raíz social. Actualmente un movimiento emergente propone un cambio de percepción, modificando la condición de discapacidad como fenómeno físico a una concepción social en la que prevalece la dignidad, vista como diversidad funcional que contribuye al desarrollo de programas de integración social efectivos.

El concepto de “diversidad funcional” surge en 2005 como consecuencia del movimiento por una Vida Independiente en Internet en España en el 2001, llamado Foro de Vida Independiente (FVI) (Foro de Vida Independiente, 2005, citado por Dionisia Plaza, 2016). Con este nuevo concepto, los movimientos Españoles buscaron eliminar los elementos negativos utilizados hacia las personas con discapacidad, para efectos prácticos Rodríguez y Ferreira (2010) lo definen como:

Una propuesta de contenido ideológico, que pretende ser la síntesis de un conjunto de ideas sistemáticamente organizado para la comprensión de una realidad social comúnmente denominada “discapacidad”; y lo hace con clara pretensión emancipadora. Pues tras esa transición conceptual, lo que hay en juego es la experiencia de unas personas condenadas a la marginación y a la exclusión social; la transformación de su forma de existir en el mundo, su experiencia cotidiana como seres humanos (p.152).

Al igual que bajo el concepto de discapacidad, la diversidad funcional se clasifica de acuerdo a la función en la cual se presenta variación, dando como resultado una diversidad auditiva, física, visual, mental e intelectual (Palacios & Románach, 2007). Este modelo que defiende la diversidad, va más allá del eje teórico de la discapacidad, dando respuesta a los modelos retos bioéticos, aspirando a un trato digno de las personas que presentan diferencias funcionales (Palacios & Románach, 2008). La diversidad se ve en este modelo como una realidad ética que aporta riqueza a una sociedad formada por personas que son funcionalmente diversas a lo largo de la vida, en especial cuando dicha característica aumenta considerablemente la discriminación (Palacios & Románach, 2008). Es aquí donde la dignidad de las personas que tienen una diversidad funcional prevalece, en especial en los procesos de integración social y laboral, siendo necesario un cambio de concepción que vele por el derecho inherente a todos los seres humanos, aclarando que esta condición no está vinculada a la falta de capacidad y que por ende no se deben presentar acciones discriminantes, con el fin de lograr una integración efectiva y suficiente de esta población al cambio socio-laboral.

### **Justificación**

En la actualidad el reconocimiento de la diversidad física se aborda desde distintos campos que dan respuesta a las múltiples perspectivas, la psicológica, la social, educativa y laboral entre otras. Es por esto que surge la obligación de valorar la condición que ha tenido cambios terminológicos desde su primera denominación, pasando por la invalidez, limitación y discapacidad hasta llegar a propuesta emergente de España la diversidad funcional, en la cual se hace énfasis en el valor de la persona y se enaltece la dignidad como principio que rige la protección e integración efectiva de estas personas a la sociedad (Palacios & Románach, 2008)..

A pesar de tener en Colombia un reciente pronunciamiento de la Corte Constitucional en el cual establece que deberán reemplazarse la expresión “persona con limitación” por “persona o personas en situación de discapacidad” (Corte Constitucional, C-458, 2015) se considera insuficiente al permanecer en una corriente que no brinda el respeto suficiente a las personas diversas, por tal razón en el presente proyecto se opta por prevalecer la denominación que resalte el valor de la persona.

Este trabajo tiene como antecedentes un marco conceptual sustentado desde la psicología, desarrollado por medio de investigaciones anteriores enfocadas en el estado actual de las herramientas de inclusión de personas con diversidad visual en Colombia (Ortiz & Rodríguez, 2014) y en las actitudes que existen frente a la diversidad funcional visual (Gavidia & Rodríguez, 2015), las cuales son el inicio del interés de un proceso de inclusión adecuado que se extiende más allá de una tipología específica para abarcar la diversidad funcional en su totalidad.

De igual forma se sustenta en un marco legal que contempla el Derecho Internacional desde las primeras Declaraciones protectoras de los derechos humanos hasta llegar a las regulaciones nacionales que brindan un apoyo a la inclusión laboral, mostrándola como una alternativa beneficiosa para el funcionamiento y competitividad comercial en el país, así como un alto impacto social, al promover las buenas prácticas de integración socio-laboral.

### **Marco Teórico**

La Diversidad funcional se ajusta a una realidad inclusiva en la que se acepta que una persona funciona de manera diferente a la mayoría de la sociedad, desde el surgimiento del término el Foro de Vida Independiente y Diversidad la define como la diferencia de funcionamiento de una persona al realizar las tareas habituales (desplazarse, leer, agarrar, ir al baño, comunicarse,

relacionarse, etc.) de manera diferente a la mayoría de la población (Foro de Vida Independiente, 2005, citado por Dionisia Plaza, 2016). Así como el modelo de discapacidad, la diversidad funcional está tipificada de acuerdo a la función a la cual hace referencia, auditiva, física y visual.

La diversidad funcional auditiva, es aquella que afecta las funciones sensoriales como el oído y las estructuras relacionadas, puede ser un rasgo hereditario o como consecuencia de un traumatismo, enfermedad o una larga exposición al ruido o por la ingesta de medicamentos (Palacios & Románach, 2007). Por otro lado la disminución funcional física es la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas, que afecta las funciones neuromusculoesqueléticas y estructuras relacionadas con el movimiento (Palacios & Románach, 2007). Finalmente, la diversidad visual hace referencia tanto a la ceguera como a otras afecciones de la vista. La visión tiene como función la percepción de la forma y figura de los objetos, el color y la luminosidad; de esta diversidad existen diferentes grados y formas de pérdida funcional, como la ceguera, la baja visión, la limitación o agudeza visual (Palacios & Románach, 2007).

Esta realidad y necesidad de inclusión de la diversidad funcional en ámbitos socio culturales ha sido abordada desde puntos de vista interdisciplinarios, apoyándose de las legislaciones tanto globales como nacionales acogiendo la misión de velar por los derechos de las personas sin importar sus condiciones diferenciales; a partir de esto Colombia ha desarrollado un marco normativo inclusivo como primer paso para el cambio de paradigma y basado en esto se ha trazado el rumbo de la inclusión socio-laboral en el país.

## **Instrumentos internacionales y nacionales para la protección de los derechos de personas con Diversidad Funcional**

La diversidad funcional, hoy en día, es reconocida como un tema fundamental de derechos humanos en el ámbito nacional e internacional, que según la Organización de Naciones Unidas y la Defensoría del Pueblo en Colombia, al estar asociada con la discriminación y marginalización de esta población (Ministerio de Protección Social, 2008). A nivel internacional existen lineamientos de acción para prevenir la diversidad funcional, brindar la atención y generar condiciones de integración social y de superación de la discriminación, que aunque no tengan un carácter obligatorio si representa un compromiso de los Estados quienes deben cumplirlos y desarrollarlos internamente.

El programa de Acción Mundial para los Impedidos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982, reitera la constante necesidad de promover la realización para el derecho de los impedidos a participar plenamente en la vida social y el desarrollo de sus sociedades y a disfrutar de condiciones iguales a las dos otros ciudadanos, así como a participar en pie de igualdad en el mejoramiento de las condiciones de vida resultantes del desarrollo social y económico. De allí nace la importancia de que las personas con deficiencias tengan igualdad y plena participación en la sociedad. Por ello, se hace necesaria la unión de los países para la adopción de políticas y prácticas administrativas encaminadas a la integración laboral.

No obstante, los esfuerzos de los gobiernos, en especial el gobierno colombiano, por implementar políticas y programas para promover la participación de las personas con diversidad funcional en el campo laboral, no ha sido optimo y aun muchas personas que desean y pueden trabajar se encuentran desempleadas debido al desconocimiento por parte de los actores

involucrados, de las necesidades y potencialidades de esta población. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- existe un volumen considerable de población con diversidad funcional en edad de trabajar en el mundo (Ministerio de Protección Social, 2008).

En el marco de la OIT se han aprobado una serie de convenios que establecen beneficios de dos tipos, tanto para las personas con diversidad funcional preexistente al ingreso al mercado laboral, como para aquellas que sufren una diversidad funcional como consecuencia del ejercicio de una actividad laboral como es el caso del convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo que entro en vigor en 1985 y ratificado por Colombia mediante Ley 82 de 1988 y las recomendaciones 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los invalidaos en 1983 y 150 sobre el desarrollo de los recursos humanos en 1975 (Ministerio de Protección Social, 2008).

Diversos instrumentos jurídicos internacionales han servido como base para la creación de normas en el ámbito nacional. En Colombia, la protección a personas con diversidad funcional está consagrada principalmente en la Constitución Política de Colombia en donde se establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (1991, artículo 25) así mismo, se establece que “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 54)

A raíz de estos principios se postula la ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Limitación y se dictan otras disposiciones y el Decreto 205 de 2003 por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del



ministerio de la protección social y se dictan otras disposiciones, el cual establece “proponer y promover la ejecución de políticas de readaptación profesional y generación de empleo para personas con diversidad funcional, en coordinación con las demás Direcciones Generales del Ministerio” (Art. 28, numeral 10)

En cuanto a los documentos CONPES desarrollados a nivel nacional se encuentra como primer antecedente el número 80 de 2004 sobre la política pública nacional de diversidad funcional, que contiene los compromisos del Gobierno Nacional para su implementación, así como las estrategias para su desarrollo siendo parte del Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006 “Hacia un Estado Comunitario” contemplando un marco de protección y manejo social del riesgo de diversidad, logrando una prevención, mitigación y superación de la misma. Dentro de este documento se establecieron las intervenciones para evitar la discriminación y exclusión social por medio de la promoción de comportamientos favorables en la sociedad y el fomento de la participación de la comunidad en las actividades que permitieran la rehabilitación integral de la diversidad.

En los últimos años se desarrolló el CONPES número 166 de 2013 sobre la diversidad funcional, en el cual se promueve una adecuada inclusión en los aspectos laborales, el cual está en desarrollo respecto a la aplicación práctica del mismo y se encuentran en debate los proyectos de ley número 11 y 18 de 2015 que promueven el acceso al trabajo para personas con diversidad funcional, nos vemos en la necesidad como compañía de diseñar un plan de acción que a futuro nos permita la adecuada vinculación de personas con diversidad funcional y nos prepare para los nuevos retos que implicará.

## **Principios básicos para la integración socio-laboral de las personas con diversidad funcional**

A partir de la protección de los derechos de las personas con diversidad funcional, surgen cuatro principios orientadores de una integración socio-laboral óptima e interdisciplinaria, que vincula no solo la protección estatal sino la investigación y práctica de diversas ciencias sociales que garanticen la vinculación e inclusión de esta población. El primer principio es la normalización, entendida como la incorporación de la dimensión discapacidad e integración socio-laboral en todas las políticas sociales y económicas; el segundo principio la equiparación de oportunidades dirigida a la igualdad de oportunidades y el trato en el empleo y ocupación determinada.

La no discriminación, como tercer principio, nace de la Constitución Política Nacional en sus artículos 13, 42, 47, 54 y 68, se reconocen las obligaciones del Estado para las personas con diversidad funcional y define el marco para desarrollos legislativos posteriores. Permite además definir elementos de una política general para coordinar acciones integrales, multisectoriales y multidisciplinarias, orientadas hacia la equiparación de oportunidades para las personas con diversidad funcional. Finalmente la concertación, basada en el desarrollo de una nueva cultura sobre el trabajo, la convivencia, el respeto, la tolerancia, la igualdad y equiparación de oportunidades, nuevas aptitudes y compromisos respecto de los fines y propósitos comunes en el presente futuro de una sociedad.

En Colombia a pesar de que las mujeres y hombres con diversidad funcional desempeñen una actividad laboral, en puesto poco cualificados, en especial el trabajo informal, la mayoría no tiene ninguna perspectiva de empleo, porque muchos de los obstáculos que enfrentan en su

búsqueda o en el lugar de trabajo se deben no solo a las barreras sociales, sino también a su propia diversidad funcional, donde se pueden mencionar:

- Legislaciones, políticas y reglamentos que rigen el mercado laboral (Organización Internacional de Trabajo, 2001)
- Entorno físico
- La estructuración y organización del trabajo
- Actitud y prejuicios de las personas sin diversidad funcional

Asimismo, el modelo conceptual colombiano de diversidad funcional e inclusión social, abarca la diversidad funcional como un concepto y una realidad dinámica que se activa por el efecto de dos tensiones: la relación o interactividad entre un individuo con limitaciones y su entorno y por otro lado el dilema de la diferencia. La relación o interactividad entre el individuo y su entorno se ilustra a partir del modelo de diversidad funcional del instituto de medicina de los estados unidos (Brant & Pope, 1997) el cual propone que el grado de diversidad funcionales proporcional al apoyo que el entorno ofrece a la persona con una limitación corporal. Esta primera tensión se refiere a que la magnitud de la diversidad funcional disminuye o aumenta según el grado de apoyo del entorno, siendo una variable dependiente de las circunstancias contextuales físicas particulares (Trujillo, Cuervo & Pérez, 2008). La segunda tensión, se representa por el dilema de la diferencia, entendido en un sentido amplio, es una energía propia de la concepción de diversidad funcional que le imprime movilidad y permite su transformación para responder a situaciones específicas (Trujillo, Cuervo & Pérez, 2008).

Teniendo en cuenta que la existencia actual de las legislaciones, políticas y reglamentos en el campo laboral y la incidencia de la investigación en aspectos socio-culturales y no físicos, así

como las tensiones esenciales del modelo de inclusión, basado en relaciones y ánimo de transformación social, se realizará un enfoque en el último elemento que obstaculiza la inclusión socio-laboral, las actitudes hacia las personas con diversidad funcional, la relación con el entorno y el dilema de la diferencia, para aportar a la integración socio-laboral efectiva en Colombia.

### **Integración socio-laboral: Una mirada desde las actitudes frente a las personas con diversidad funcional**

Desde 1988 las Naciones Unidas, reconocieron que las actitudes sociales hacia las personas con diversidad pueden suponer obstáculos más importantes para su inclusión en la comunidad y solo con el apoyo de instituciones y cambio de actitudes a unas positivas y tolerantes se conseguirá una integración social efectiva de las personas con diversidad. (Reina, 2003). Las actitudes hacia la diversidad funcional, son definidas por Cook y Selltitz (1964, citado por Summers, 1976) como un conjunto de creencias, conductas, sentimientos y prejuicios que poseen las personas sin diversidad y que determinan su comportamiento hacia determinados individuos con algún tipo de diversidad, colaborando o dificultando una adecuada integración en la sociedad, estas actitudes pueden ser explicadas de acuerdo a la acumulación y la integración de varias experiencias relacionadas entre sí, la ocurrencia de traumas o experiencias dramáticas y el contacto con personas que mantienen la misma actitud (Allport, 1935 citado por Whittaker, 1977), es decir que tiene causas provenientes de un evento privado o experiencia previa de la persona o de la influencia social para la adquisición de determinada actitud frente a la diversidad funcional.

Dicha definición, hace referencia a tres componentes principales de las actitudes, el componente cognitivo, componente emocional y el componente comportamental que determinan

la discriminación o integración de las personas con diversidad (Reina, 2003). Asimismo, es importante tener en cuenta que los componentes tienen una influencia específica en aquellas actitudes presentadas hacia las personas con diversidad y pueden dividirse en el origen, por parte del componente cognitivo la percepción y pensamientos generados, desde el componente afectivo el sentimiento y empatía, finalmente la acción derivada.

El componente cognitivo incluye la percepción, los pensamientos y las creencias de la persona acerca del objeto de la actitud (Briñol, Falces & Becerra, 2006), siendo este la persona con diversidad. En primer lugar, el pensamiento frente a la diversidad se transforma en el tiempo de acuerdo a la experiencia directa, siendo una anterior a la experiencia determinada por el origen de la actitud que cambia al tener un contacto permanente con la persona que se consolida en una posterior que en términos generales es positiva frente a la diversidad con matices de mejoras frente al proceso de inclusión que encamina la relación interpersonal con las personas con diversidad (Gavidia & Rodríguez, 2015).

Por la misma línea Ruiz (2002) expresa que existen ideas erróneas que circulan, como prejuicios acerca de las personas con diversidad y estas dificultan una adecuada integración en la sociedad (Iglesias & Polanco, 2009), los cuales influyen en el comportamiento y trato que se da a estas personas afectando así las relaciones que se establecen. Sin embargo se ha comprobado que las actitudes que se tengan hacia las personas con diversidad por parte de los individuos sin diversidad, guardan una relación importante con el tipo de contacto previo con dichas personas, bien sea que se realice el contacto por razones familiares, laborales, de amistad, asistenciales o mixtas (Gavidia & Rodríguez, 2015).

Dentro del componente afectivo, se agrupan los sentimientos y emociones asociados con la diversidad, siendo el afecto uno de los procesos que mayor influencia tiene sobre las evaluaciones que se desarrollan acerca de un objeto, a través de las experiencias se asocian determinadas emociones a personas y al margen de creencias alrededor de estas (Briñol, Falces & Becerra, 2006).

Por lo tanto, la sensibilización es una actividad que forma parte de la cultura de la integración efectiva y promueve la creación de actitudes positivas de respeto, solidaridad, valoración y tolerancia frente a la diversidad, ayudando a incrementar la convivencia, a desarrollar empatía y favorecer la aceptación de las personas con diversidad desde el componente afectivo de las actitudes (Ministerio de Educación, 2011).

Finalmente el componente del actuar, recoge las intenciones o disposiciones a la acción, así como los comportamientos hacia la diversidad (Briñol, Falces & Becerra, 2006), siendo este un tema de interés en la psicología social, al ser el comportamiento base para desarrollar las evaluaciones sobre diferentes estímulos, es decir, las conductas que realizamos en relación con dichos objetos pueden proporcionar información relevante para la constitución de nuestras actitudes y según Moreno, Rodriguez, Saldaña y Aguilera (2004) las actitudes de las personas sin diversidad ante las personas con diversidad es un asunto que tiene consecuencias importantes en la integración de las personas con algún tipo de compromiso en su desarrollo cognitivo, sensorial o de cualquier otro tipo, lo anterior al influenciar directamente en las relaciones sociales y laborales que se tienen con dicha población.

## **Modificación de actitudes hacia las personas con diversidad funcional**

Dado que las actitudes de los compañeros y pares de las personas con diversidad funcional tienen un efecto en el desarrollo del auto-concepto de la persona y de su proceso de socialización y que las actitudes negativas constituyen una de las principales barreras para la integración (García, Aguado & Alcedo, 2009), el interés por modificarlas y promover las actitudes positivas ha aumentado a lo largo de los años, evidenciándose no solo en acercamientos teóricos, sino en su aplicación empírica.

La posibilidad de modificar y lograr un cambio en las actitudes por medio de la intervención desde un soporte teórico-práctico ha posibilitado la utilización de varias técnicas efectivas de acuerdo a las necesidades y metodologías utilizadas en cada caso en particular, como principales se encuentran el contacto con las personas con diversidad, la información sobre la diversidad y la simulación de las mismas.

La primera técnica es el contacto con personas diversas, cuyo principal objetivo es el descubrimiento de los atributos positivos de las personas con diversidad, desarrollando una mayor aceptación y entendimiento de las mismas. Este contacto puede realizarse de forma directa o indirecta, de forma estructurada o no estructurada (Verdugo & Arias, 1991). Esta técnica se realiza mediante sesiones de juego, charlas y coloquios, salidas y excusiones, siendo una de las más potentes para provocar el cambio hacia actitudes más positivas (García, Aguado & Alcedo, 2009).

Este segundo método consiste en presentar información sobre la diversidad a personas sin diversidad, con el fin de producir cambios en su actitud hacia aquellas personas que si la tienen (Simpson, Parrish & Cook, 1976). Dicha información puede ser proporcionada al grupo receptor

de forma directa, a través de personas con diversidad o expertos en el tema; o de forma indirecta por medio de materiales como películas, libros, cuentos, documentales, etc. Siempre acompañada de una discusión guiada por un experto (García, Aguado, & Alcedo, 2009).

La tercera estrategia, la simulación de la diversidad, abarca el role-playing o simulación de alguna dificultad como la experiencia vicaria de observar a alguien simulándola, Donaldson sugiere que la simulación debería hacerse de forma que le permitiera al actor observar las reacciones de las personas no discapacitadas (1987, citado por Verdugo & Arias, 1991) para modificar y provocar un cambio positivo de actitudes (García, Aguado, & Alcedo, 2009).

Finalmente, diferentes investigadores han propuesto otras técnicas para la modificación de actitudes hacia la diversidad, dentro de las cuales se encuentran la formación de equipos de trabajo colaborativo (Almazán, 2003), programas de tutoría (Hughes & otros, 2001), entrenamiento en habilidades interpersonales, experiencias no académicas en pequeños grupos y discusiones en grupo, utilizadas antes de 1995 (García, Aguado, & Alcedo, 2009). Estas técnicas son verificadas principalmente en estudios empíricos realizados en contextos educativos con niños menores de 12 años y con diversidades funcionales mentales o del desarrollo, algunas de estas con resultados favorables y permanentes en el tiempo.

## **Objetivos**

### **General**

Realizar una revisión documental de estudios enfocados en las actitudes hacia la diversidad funcional y la modificación actitudinal para lograr una inclusión socio-laboral.



## **Específicos**

Explorar las estrategias de modificación de actitudes hacia la diversidad funcional utilizadas con el fin de lograr una inclusión socio-laboral.

Comparar la efectividad de las estrategias mediante la significancia de los cambios logrados en las investigaciones y su mantenimiento en el tiempo.

Explicar mediante el análisis metodológico las causas de las diferencias encontradas en el éxito y efectiva modificación actitudinal hacia la diversidad funcional e inclusión.

Identificar los vacíos existentes en las investigaciones realizadas respecto a la modificación de las actitudes hacia la diversidad funcional.

Diseñar una guía de inclusión laboral basada en la modificación de las actitudes hacia la diversidad funcional.

## **Metodología**

### **Diseño y Naturaleza de la Investigación**

Para la presente investigación acerca de las estrategias para la inclusión socio-laboral de personas con diversidad funcional, desde la modificación de actitudes se implementó una investigación cualitativa, siendo una investigación enfocada en el análisis documental de estudios sobre las actitudes hacia la diversidad funcional y su intervención.

**Revisión documental.** La revisión documental es una técnica en la cual se recurre a la información escrita y virtual, ya sea bajo la toma de datos que puede haber sido producto de mediciones hechas por otros o como textos que en sí mismo constituyen los eventos de estudio

(Hurtado, 2000). Sin embargo, implica más que solo la recolección de datos, Latorre, Rincón y Arnal (2003) lo definen como el “proceso dinámico que consiste esencialmente a la recogida, pero también a la clasificación, recuperación y distribución de la información encaminada un fin” (p. 58). Siempre teniendo en cuenta los principios de finalidad, coherencia, fidelidad, integración y comprensión (Uribe Roldán, 2005). Para la presente investigación, se recurrió a la revisión documental de textos académicos y sociales, con el fin de recopilar información fundamental para el análisis de las estrategias para la modificación actitudinal que facilite la inclusión socio-laboral de personas con diversidad funcional.

***Criterios de Inclusión.*** Los documentos se seleccionaron teniendo en cuenta el objetivo de la investigación, en dos grupos, el primero de los grupos estuvo enfocado en el concepto, las percepciones y las limitaciones de la diversidad funcional en el contexto colombiano y español dada la similitud cultural y legal, puesto que el manejo organizacional dentro de recursos humanos y las legislaciones laborales tienen gran similitud permitiendo un aporte significativo a la investigación; para este primer grupo los criterios de inclusión fueron:

**Criterio I** Estudios que discutan el concepto, percepciones y limitaciones de la diversidad funcional (discapacidad)

**Criterio II** Estudios que aporten a la Inclusión socio-laboral de personas con diversidad funcional (discapacidad)

**Criterio III** Estudios realizados en Colombia o España

Por otro lado el segundo grupo se enfocó en estudios empíricos diseñados para la modificación de las actitudes hacia la diversidad funcional de interés, bajo los siguientes criterios de inclusión:

**Criterio I** Estudios enfocados en las actitudes hacia la diversidad funcional (Discapacidad).

**Criterio II** Estudios que intervengan o modifiquen dichas actitudes.

**Criterio III** Estudios que tengan en cuenta la diversidad funcional visual, auditiva y motora.

**Criterio IV** Estudios con participantes mayores de 12 años, educación media y superior.

El criterio IV del segundo grupo se determinó teniendo en cuenta que el enfoque de los estudios que se han realizado sobre este tema ha sido en contextos educativos, razón por la cual se tendrán en cuenta aquellos participantes que se encuentran en la educación media y superior. Adicionalmente, prevalecieron aquellos estudios que buscan la inclusión socio-laboral de las personas con diversidad funcional.

***Fuentes de Búsqueda.*** La búsqueda de documentos y estudios se realizó en diferentes bases de datos de ciencias sociales y psicología, utilizando como palabras clave “Inclusión de personas con discapacidad” “Actitudes hacia la discapacidad” “Estrategias de modificación actitudinal hacia la discapacidad” e “Inclusión socio-laboral de la discapacidad”. Las bases de datos consultadas fueron:

- |                                  |                                 |
|----------------------------------|---------------------------------|
| • ProQuest                       | • Ingenta Connect               |
| • EBSCO                          | • Scientific Electronic Library |
| • Biblioteca Virtual en Salud Em | Online (Scielo)                 |
| Saúde                            | • Redalyc                       |
| • Dialnet                        | • Science Direct                |
| • Cambridge-Ebooks               | • Taylor & Francis Online       |

**Procedimiento.** La presente revisión documental se desarrolló en tres etapas, búsqueda documental, selección y análisis de estudios. La primera etapa consistió en la búsqueda de estudios de acuerdo a las palabras clave determinadas, en revistas científicas y bases de datos de artículos indexados. A partir de los artículos encontrados se inició la etapa de selección documental teniendo en cuenta los criterios de selección, su coherencia, pertinencia y finalidad con la investigación, como un filtro que permitiese el análisis de los estudios más cercanos a lo planteado como objetivo principal. Finalmente se realizó el análisis de los documentos seleccionados teniendo en cuenta la muestra, la ubicación en la cual se desarrollo el estudio, el objetivo del mismo, el tipo de estudio y la metodología desarrollada, así como los principales hallazgos, dicha información se analizó a la luz de las estrategias de modificación conductual y su eficacia, teniendo en cuenta los elementos que impactaron los resultados y aquellos que aunque a primera vista se evidenciaban como importantes no tuvieron mayor incidencia en el resultado final.

### Resultados

Como resultado de la búsqueda documental se obtuvieron 57 artículos, los cuales fueron divididos en dos grupos de acuerdo a los criterios definidos previamente. El grupo 1 quedó compuesto por 12 artículos y el grupo 2 por 45 artículos empíricos. El resultado del proceso de inclusión y exclusión es el siguiente (apéndice A):

Grupo 1		Grupo 2	
Criterio	Cumple	Criterio	Cumple
I	12	I	45
II	12	II	40
III	7	III	37
		IV	31
Todos	7	Todos	25

La presente investigación entrega como resultado una matriz con 32 estudios realizados a nivel mundial enfocados en la diversidad funcional desde dos enfoques. El primer grupo comprendido por estudios nacionales y españoles abarcan el concepto de diversidad, las implicaciones de la misma en la vida social y los factores necesarios para la integración.

El segundo grupo comprende los estudios empíricos realizados con el fin de modificar las actitudes frente a la diversidad funcional por medio de la aplicación de cuatro estrategias de intervención: información, contacto con la diversidad, información y contacto, simulación de la diversidad.

### **Estudios sobre la diversidad funcional, concepto, implicaciones y factores para la integración**

Aunque la mayoría de los estudios sobre el tema de la inclusión de personas con diversidad funcional se han realizado en ambientes sociales y escolares, sus hallazgos permiten la abstracción de información base de la inclusión socio-laboral efectiva, dando indicios del origen de la problemática principal de la exclusión y validando la eficacia de diversas intervenciones de acuerdo al éxito de la integración y promoción de actitudes positivas de las personas hacia la diversidad funcional.

En la tabla 1, se encuentran estudios nacionales y españoles, que se enfocan en la diversidad desde su concepto como constructo social hasta las actitudes de las personas, reflejando las implicaciones de las mismas en contextos sociales, de educación superior y laboral. Dando como principales hallazgos los factores principales de la exclusión y las necesidades básicas para lograr una integración efectiva.

**Tabla 1***Estudios enfocados en el concepto y actitudes sociales hacia de la diversidad funcional*

<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Ubicación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Tipo de Estudio</b>	<b>Método</b>	<b>Principales Hallazgos</b>
Moreno, M; Rodríguez, M; Gutiérrez, M; Ramírez, L; Barrera, O (2006)	¿Qué significa la discapacidad?	Chía Colombia	Analizar y relacionar los significados que alrededor de la discapacidad han construido las personas con discapacidad, los cuidadores y las redes de apoyo comunitario y describir alternativas de solución para la inclusión social de dichas personas a partir de propuestas de los participantes.		6 personas en situación de discapacidad. 5 cuidadores informales 2 grupos comunitarios. Entrevistas semi-estructuradas.	Es esencial conocer el significado de la discapacidad para entender las relaciones entre componentes y la afectación de las mismas en la realidad social. En las emociones se presentan componentes positivos y negativos. Las personas reportan un gran deseo de recibir capacitación para lograr una vinculación social.
Rodríguez, M; Alvarado, A y Moreno, M (2007) (n=42)	Construcción participativa de un modelo socio-ecológico De inclusión social para personas en situación de discapacidad	Chía- Colombia	Dar cuenta de un modelo socio-ecológico de inclusión social dirigido a las personas con discapacidad, sus cuidadores y la comunidad de la vereda La Balsa del Municipio de Chía	Acción participativa	Se organizaron dos foros comunitarios para recolectar información sobre significados de la discapacidad y propuestas comunes para la construcción del modelo.	El principal problema es la exclusión social relacionada con actividades educativas, laborales, recreativas que limita el desarrollo persona de la persona con discapacidad y su participación. Los sentimientos que más se perciben son el rechazo e inutilidad, así como la falta de oportunidades.
Gómez, C y Cuervo C (2007)	Conceptualización De discapacidad: Reflexiones para Colombia	Bogotá Colombia	Análisis de las implicaciones políticas y prácticas del concepto de discapacidad en Colombia y análisis de la evidencia empírica, Programa de Orientación y Asesoría Social (Proas).		Análisis de base de datos de la fase piloto del Programa Orientación y Asesoría Social (Proas) del periodo 2004 a 2005	La población colombiana por el programa revela una situación no ajena a la realidad de la discapacidad en contextos globales. Las condiciones socio-económicas de las personas con discapacidad son malas (1SMLV) Las personas con discapacidad tienen un nivel socio-económico bajo dadas las dificultades para acceder a la educación y el empleo.
Ramos, H y Leal A (2009) (n=60)	Análisis del grado de sensibilización del empresario ante el problema del empleo de trabajadores con discapacidad en la provincia de Cádiz	España	Evaluar el grado de sensibilización del empresario ante el problema de contratación de trabajadores con discapacidad en la provincia de Cádiz.	Descriptivo Cualitativo	Se aplicó una serie de entrevistas a expertos pertenecientes a diferentes organismos que trabajan en el ámbito laboral y/o ámbito de la discapacidad y a directivos de empresas representativas.	El factor que influye significativamente en el nivel de sensibilización es la existencia de trabajadores con discapacidad en la empresa. Por otro lado el tamaño y el sector empresarial no tienen una significancia relevante.

					Se elabora un cuestionario de 21 preguntas agrupadas en 4 niveles (conciencia, conocimiento, contratación, conservación del empleo e imagen)	
Novo, I; Muñoz, J y Calvo, C (2011) (n=180)	Análisis de las actitudes de los jóvenes universitarios hacia la discapacidad: un enfoque desde la teoría de la acción razonada	España	Evaluar los factores más importantes que dan origen a las actitudes de los universitarios hacia la discapacidad		Se diseñó y aplicó un cuestionario testado, valorado y depurado por cinco jurados. Tipo Likert	Los valores sociales prevalentes se presentan como la variable más importante y con mayor influencia sobre la intención de ayudar a las personas con discapacidad, mientras que las actitudes personales, así como el control percibido, aunque predisponen de manera favorable no muestran influencia significativa.
Dalmau, M; Llinares, M y Sala, I (2013) (n=687)	Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras	España	Aportar información a la sociedad en general y, en concreto, a los agentes empleadores y a la comunidad educativa universitaria, que contribuya a favorecer el pleno desarrollo del proyecto de vida laboral al que aspiran los titulados universitarios con discapacidad del estado español.	No Experimental Descriptivo	Aplicación y análisis de cuestionarios elaborados para la investigación con preguntas abiertas y cerradas	El principal factor obstaculizador de inserción laboral es la percepción negativa de la discapacidad por parte de las empresas. Al momento de ingresar al mercado laboral la discapacidad prevalece sobre la calidad profesional de la persona.
Meléndez-Labrador, S (2016) (n=2)	Comunicación Interna Incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá	Bogotá, Colombia	Determinar cómo influye la gestión de la comunicación interna en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva	Descriptivo Cualitativo	Observación y entrevistas semi-estructuradas enfocadas en 1) la importancia de la comunicación 2) Discurso y lenguaje 3) formas de comunicar 4) Imagen y motivación 5) Participación e integración	La comunicación interna en ámbitos laborales puede eliminar o perpetuar barreras generales y específicas de la comunicación organizacional en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad. Existen barreras generales y organizacionales de la comunicación que influyen en los procesos de inclusión; en estas están tanto las limitaciones dadas por la discapacidad, como el uso de preconcepciones, estereotipos referentes a actitudes, creencias, de tipo negativo que pueden perpetuar las formas de discriminación, asimismo las condiciones personales y administrativas así como su procesamiento pueden afectar el mensaje dado a la empresa.

Rodríguez, Alvarado y Moreno (2007) plantean que la exclusión social relacionada con las diversas actividades de la vida cotidiana es el principal problema para el adecuado desarrollo de las personas con diversidad y su activa participación, evidenciando que los sentimientos que más se perciben son el de rechazo e inutilidad. Asimismo, se resalta que el bajo nivel socio-económico de las personas con diversidad se debe a las dificultades de acceder a la educación y al empleo (Gómez & Cuervo, 2007) reflejando la falta de oportunidades.

Por otro lado en el contexto laboral Dalmau, Llinares y Sala (2013) encontraron que el principal factor obstaculizador para la integración es la percepción negativa de la misma y que el factor significativamente influyente en la sensibilización es la existencia de trabajadores dentro de las compañías (Ramos & Leal 2009).

**Estrategias para la Integración Efectiva.** A lo largo de la historia y del interés por la diversidad funcional, los estudios se han enfocado principalmente en lograr el cambio de actitudes hacia las personas con diversidad; dentro de los revisados en la presente investigación se rescatan el suministro de información sobre la diversidad funcional, el contacto con personas con diversidad funcional, información y contacto, simulación de diversidad.

En las tablas 2, 3, 4 y 5 se encuentran los estudios realizados en los cuales se aplicaron las estrategias anteriormente enunciadas, resaltando que en los casos en los cuales se evidenciaron cambios en las actitudes, estos son significativos de acuerdo a cada uno de los tipos de análisis empleados por cada investigador.

**Información.** A través de esta técnica se aporta información variada acerca de cuestiones relacionadas con el ámbito de la diversidad. Dicha información puede ser proporcionada al grupo de forma directa, a través de las propias personas con diversidad o mediante expertos en el tema;



o bien de manera indirecta por medio de materiales como películas, libros, cuentos, documentales etc. Esta técnica suele implementarse de forma que la discusión guiada por el experto que aporta la información esté presente a lo largo de todo el programa de intervención. En la tabla 3 se encuentran los estudios que utilizaron esta técnica para lograr el cambio de actitudes, en los cuales se evidenciaron enfoques positivos en las actitudes y una orientación hacia la diversidad (Yazdani, Yazdani & Nobakht, 2016).

***Contacto con personas con diversidad funcional.*** Esta estrategia posibilita a través de un contacto programado y directo con algún tipo de diversidad, el intercambio de experiencias y vivencias previamente planificadas, sesiones de juego, charlas y salidas (García, Aguado, & Alcedo, 2009). Los estudios revisados de la Tabla 4 muestran que, en la mayoría de los casos, el contacto es una técnica acertada para provocar el cambio hacia actitudes más positivas. Sin embargo, Evans (1976) afirma que dicho contacto debe ser estructurado, determinado el tipo de actividad, el momento y el lugar de contacto para realizar un control exhaustivo de la interacción. Por otra parte, Manetti, Schneider y Siperstein (2001) concluyen que no es el tipo de contacto el que consigue actitudes positivas, sino que es la conducta social de los compañeros con diversidad lo que determina el tipo de actitudes de sus compañeros sin diversidad. Lo anterior es la razón por la cual en algunos casos la diferencia que se presenta no es significativa.

***Información y contacto.*** Las dos técnicas anteriormente expuestas suelen combinarse con bastante frecuencia en los programas de cambio de actitudes, debido a que la información más contacto representan las técnicas de cambio más eficaces (García, Aguado, & Alcedo, 2009), la Tabla 5 presenta los estudios realizados con esta estrategia doble. Skrtic, Clark y White (1982) evidencia que cuando las técnicas son combinadas los resultados esperados son superiores; adicionalmente que a mayor información suministrada previa al contacto mayor será el cambio

de actitudes (Liesa, Arranz & Vasquez, 2013). Finalmente, García; Díaz y Rodríguez (2003), Díaz, García y Rodríguez (2004) y Krahé y Altwasser (2006) comprobaron que esta estrategia logra que las actitudes positivas se mantengan en el tiempo

***Simulación de la diversidad.*** La estrategia de simulación de la diversidad se encuentra en la Tabla 6, incluye tanto el role-playing como la experiencia vicaria de observar a alguien simulándola la cual puede modificar y provocar un cambio positivo de actitudes (Clore & Jeffery, 1972), sobre todo si los sujetos además de experimentarla también observan las reacciones de las personas sin diversidad hacia sí mismos como simuladores (García, Aguado, & Alcedo, 2009).

La mayoría de los programas de simulación, frecuentemente combinados con otras técnicas, especialmente con información, permiten modificar las actitudes hacia la diversidad funcional aunque si no se tiene en cuenta la presentación de alternativas de solución a las posibles dificultades, puede llevar a resultados negativos, es decir que se refuercen y enfaticen los prejuicios y estereotipos ante la vivencia de limitaciones y problemática de difícil solución (Grayson & Marini, 1996).

**Tabla 2***Estudios de modificación de actitudes hacia la diversidad aplicando la estrategia de información*

Estudio	Título	Ubicación	Método	Técnica de Cambio	Análisis de datos	Conclusiones
Lazar, Orpet y Demos (1976) (n=20)	The impact of class instruction on changing student attitudes	EE.UU	Escala tipo Lokert y otra escala no especificada. Pre-posttest	Información: conferencia y lecturas a estudiantes de Master	No se especifica	Mejora en actitudes hacia las personas con discapacidad
Fiedler y Simpson (1985) (n=90)	Modifying the attitudes of nonhandicapped high school students toward handicapped peers	EE.UU	Escalas tipo Likert 2G. Control y 2G Experimental. Pre-posttest a todos menos a 1G de control. Observación en el aula	Información genérica/conceptos clásicos sobre discapacidad (High School)	Anova	Diferencias positivas a favor de ambos grupos experimentales. Mejores resultados en el G.E de categorización.
Yazdani, Yazdani y Nobakht (2016)	Reflective self-awareness exercise steps towards changing students attitudes towards disability	Iran	Redacción de historias y cuentos de personas con discapacidad, antes y después del seminario	Seminario de discapacidad, técnicas, naturaleza y experiencias a personas profesionales en ciencias de la salud	Análisis temático. Manual Saldana 2012	Enfoque más positivo y orientado hacia la discapacidad

**Tabla 3***Estudios basados en el contacto con personas diversas como estrategia de modificación actitudinal*

Estudio	Título	Ubicación	Método	Técnica de Cambio	Análisis de datos	Conclusiones
Rapier, Adelson, Carey y Croke (1972) (n=152)	Changes in children's attitudes toward the physically handicapped.	EE.UU	Escala de diferencial semántico. Pre-posttest	Contacto con chicos con diversidad funcional	Chi cuadrado	Mejora en actitudes hacia la diversidad
Evans (1976) (n=60)	Changing attitudes toward disable persons: an experimental study	-	Escala tipo Likert. Pre-posttest	Contacto estructurado/no estructurado entre persona con diversidad funcional visual y universitarios	Análisis de covarianza	Cambios positivos en grupo de contacto estructurado. Contacto no estructurado sin cambios.
Blackburn, Candler y Sowell	The relationship of expressed attitudes and overt behavior	EE.UU	Escala de actitudes y observación. Pre-posttest	Contacto entre universitarios en	Correlación de Pearson	No se evidenció ningún cambio, ya que se partía de actitudes muy positivas

(1980) (n=30)	among special preservice teachers			prácticas y personas con diversidad.		
Armstrong, Rosenbaum y King (1987) (n=87)	A randomized controlled trial of a "buddy" program to improve childrens attitudes toward the disable	-	Escala tipo Likert. Pre-posttest	Contacto entre adolescentes con diversidad y sin diversidad	Análisis de covarianza y chi cuadrado	Cambio positivo en un gran porcentaje, pero en parte empeora, en concreto un 17% del grupo experimental
Stewart (1988) (n=34)	Modification of student attitudes toward disable peers	-	Escala tipo Likert Pre-posttest.	Contacto entre universitarios y dos personas con diversidad funcional (paraplejia)	Análisis de covarianza	Cambios positivos en el grupo experimental
Archi y Sherrill (1989) (n=143)	Attitudes toward handicapped peers of mainstreamed and nonmainstreamed children in physical education	EE.UU	Escala tipo Likert Pre-posttest	Contacto entres estudiantes con y sin discapacidad en el ámbito escolar de educación física.	Análisis 2x2	No hay diferencias significativas en el cambio de actitudes
Wilhite, Adams, Goldenberg y Trader (1997) (n=704)	Promoting inclusive sport and leisure participation evaluation of the paralympic day in the schools model	EE.UU	Cuestionario ad hoc confeccionado en base a otros instrumentos.	Día paraolímpico con personas con discapacidad física y visual en grados medio y superior	Diferencias de medias t-test	No aparecen cambios actitudinales significativos
Bruns, Storey y Certo (1999) (n=24)	The effect of service learning on attitudes towards students with severe disabilities	Reino Unido	Escala tipo Likert y Escala de diferencial semántico. Pre-posttest	2 grupos experimentales: 1. Asignatura con personas con y sin diversidad. 2. Encuentro de Special Olympics.	Diverencias de medias T-test y MANOVA	El primer grupo experimental consigue un cambio hacia actitudes más positivas. Pero los participantes en este grupo eran voluntarios y el contacto era más continuado a lo largo del tiempo.
Cameron y Rutland (2006) (n=67)	Extended contact through story Reading in school: reducing childrens perjuice toward the disable	-	Entrevistas, escalas tipo Likert y listados de adjetivos, algunas adaptadas y otras ad hoc. Medidas Sociometricas	Contacto a traves de actividades de lectura. Tres grupos experimentales, variando el tipo de lectura e información aportada	ANOVA	El aprendizaje vicario, de forma que resalte las categorías (con diversidad y sin diversidad) mejora las actitudes hacia las personas con diversidad. El contacto con informacion neutral no produce cambios.
Liu, Kudláček y Jesina (2010) (n=36)	The influence of paralympic school day on childrens attitudes towards people with disabilities	República Checa	Escala de actitudes tipo Likert Pre-posstest	Contacto con personas con discapacidad en el día paralímpico	SPSS ANOVA	Aumentaron las actitudes de inclusion pero las actitudes de cambio de reglas al deporte disminuyeron significativamente
González y Baños (2012) (n=132)	Estudio sobre el cambio de actitudes hacia la discapacidad en clases de actividad física	España	Escala de actitudes y escala de creencias hacia la discapacidad Pre-posttest.	Sesiones con deporte adaptado para personas con discapacidad visual	ANOVA	Cambio significativo de actitudes y creencias al compartir espacios y experiencias con personas de discapacidad visual.

Pérez, Ortega y Coterón (2012)	Diseño y aplicación de un programa de intervención de práctica deportiva inclusiva y su efecto sobre la actitud hacia la discapacidad	España	Escala de actitudes tipo Likert. Pre-posttest Seguimiento 9 meses	Practica de baloncesto con personas con y sin discapacidad en juego colaborativo	ANOVA Wilcoxon	Cambios significativos hacia las personas con discapacidad tras el desarrollo de la actividad y mantenimiento en el tiempo.
Papaioannou, Evaggelinou y Block (2014) (n=387)	The effect of a disability camp program on attitudes towards the inclusión of children with disabilities in a summer sport and leisure activity camp	Grecia	Escala de inventario tipo Likert Pre-posttest Grupo control (190) Grupo Exp (197)	Contacto en un campamento mediante el programa de discapacidad.	Analisis 2x2	Diferencias significativas entre el grupo experimental tanto hacia la discapacidad como al deporte adaptado

**Tabla 4**

*Estudios de modificación actitudinal aplicando estrategias de información y contacto con personas diversas*

Estudio	Título	Ubicación	Método	Técnica de Cambio	Análisis de datos	Conclusiones
Skrtic, Clark y White (1982) (n=109)	Modification of attitudes of regular education preservice teachers toward usually impaired students	EE.UU	Escala tipo Likert. Pre-posttest	Información e información más contacto entre estudiantes de magisterio y personas con discapacidad visual	Análisis de varianza y covarianza	Mejora en actitudes hacia discapacitados en ambos grupos. Más ganancia en el grupo de información más contacto.
García; Díaz y Rodríguez (2003) (N=234)	Un programa de cambio de actitudes hacia personas con discapacidad en entorno escolar	España	Escalas tipo Likert. Pre-posttest y seguimiento de dos años a grupos de control y experimental	Información directa e indirecta y contacto con personas con distintas discapacidades. Alumnos entre 13 y 16 años	Anova y Ancova	Cambio positivo en actitudes hacia personas con discapacidad, que con ciertas oscilaciones se mantiene
Díaz, García y Rodríguez (2004) (n=83)	Programa de cambio de actitudes ante la discapacidad	España	Escalas tipo Likert. Pre-posttest y seguimiento de tres años a grupos de control y experimental	Información directa e indirecta y contacto con personas con distintas discapacidades. Alumnos entre 12 y 15 años.	U de MannWhitney, T de Student.	Programa efectivo, que consigue cambios que se mantienen en el tiempo con ciertas variaciones.
Krahé y Altwasser (2006) (n=70)	Changing negative attitudes towards person with physical disabilities: An experimental intervention	Alemania	Escalas tipo Likert estandarizada y con ligeras modificaciones testadas. Pre-posttest y seguimiento de 3 meses.	Intervención cognitiva vs intervención cognitivo conductual para cambio de actitudes hacia personas con discapacidad física en niños en torno a los 15 años	Anova	Solo la combinación de las técnicas consigue una reducción de actitudes negativas hacia pares con discapacidad. Se mantienen en el seguimiento.

Liesa, Arranz y Vázquez (2013) (n=200)	Un programa basado en la metodología del aprendizaje de servicio que mejora las actitudes de los estudiantes del grado de magisterio hacia la inclusión	España	Escala de actitudes tipo Likert Pre-posttest	Grupo experimental de 80 personas, que acudieron a un seminario de atención a la diversidad y se expusieron a contacto directo	SPSS	A mayor información de la diversidad mayor cambio positivo de actitudes hacia la misma en ámbitos de inclusión social y educativa.
--	---	--------	--	--	------	--

**Tabla 5**

*Estudios con simulación de la diversidad y aprendizaje vicario para modificar las actitudes*

Estudio	Título	Ubicación	Método	Técnica de Cambio	Análisis de datos	Conclusiones
Clore y Jeffery (1972) (n=66)	Emotional role-playing attitude change and attraction toward a disable person	-	Escala de diferencial semántico, escala tipo Likert y descripción de la experiencia. Encuestas como posttest 4 meses después.	Simulación de discapacidad física y aprendizaje vicario por compañeros. Estudiantes Universitarios	Análisis de contenido, Test de Scheffé, Chi cuadrado y análisis de varianza	Se logra cambio en ambos grupos experimentales (simulación y vicario) pero en general no hay diferencias entre ambos grupos experimentales.
Grayson y Marini (1996) (n=38)	Simulated disability exercise and their impact on attitudes toward person with disabilities	EE.UU	Escala tipo Likert. Posttest a grupo control y grupo experimental	Simulación de discapacidad física con universitarios	T de Student	Concienciación de las dificultades y frustraciones que conlleva utilizar una silla de ruedas
Pernice y Lys (1996) (n=114)	Interventions for attitude change towards people with disabilities. How successful are they?	Nueva Zelanda	Escala tipo Likert. Pre-posttest	Información y contacto junto con simulación de discapacidad física en universitarios	T de Student	Las medias aumentaron de forma significativa para grupo experimental y control. Aunque, existieron serios problemas metodológicos.
Gerling, Mandryk, Brink, Miller y Orji (2014) (n=40)	The effects of embodied persuasive games in player attitudes toward people using wheelchairs	Canadá	Escala tipo Likert Pre-posttest	Juego de simulación y desafíos a los cuales se enfrentan personas en sillas de ruedas	ANOVA	Concienciación de los desafíos que las personas que utilizan sillas de ruedas tienen y cambia positivamente las actitudes frente a la discapacidad.

## **Discusión**

Inicialmente es importante resaltar que los estudios seleccionados y analizados en la presente investigación son principalmente extranjeros, de países Europeos o Norte Americanos, se concluye que la investigación sobre la inclusión socio-laboral de las personas con diversidad funcional, en cuanto a la modificación actitudinal y construcción de un concepto de diversidad social se encuentra en un segundo plano de investigación; es decir, que pese a que se han realizado investigaciones referentes a dicha problemática, el enfoque ha sido distinto o no se han desarrollado programas de intervención para lograr una inclusión efectiva con resultados empíricos.

Dicho esto los resultados encontrados en Colombia y España, dada su cercanía cultural a nuestro país, nos muestran la importancia de la construcción de una inclusión desde la realidad social, partiendo del significado y concepto social de la diversidad. Lo anterior haciendo énfasis en lo planteado por el Ministerio de Protección Social (2008) quien afirma que la principal fuente de exclusión a intervenir para lograr una inclusión socio-laboral son las actitudes y prejuicios sociales frente a la diversidad; esto es reafirmado por Dalmau, Llinares y Sala (2013) quien evidenció que la exclusión surge de la percepción negativa de la diversidad y de los sentimientos de inutilidad y rechazo experimentados por las personas diversas, de igual forma Novo, Muñoz y Calvo (2011) concluye que dichas actitudes parten de los valores sociales de las personas, los cuales nacen de una construcción social y de una transmisión tradicional . Sin embargo, otro componente que surge de las investigaciones es la brecha socio-económica existente entre las personas diversas que impacta negativamente la inclusión, causando que su acceso a la educación y al trabajo disminuya cuantiosamente, dicho componente se planteó desde

la legislación colombiana como otro factor obstaculizador y se ha manejado desde la implementación de políticas públicas de inclusión educativa.

A partir de los estudios Colombianos que abarcan tanto el concepto como las actitudes hacia la diversidad desde una investigación cualitativa, se evidencia que la dificultad para participar y desenvolverse en actividades educativas, laborales y recreativas, no aptas para personas diversas, aumenta la discriminación, incrementando los sentimientos de inutilidad, las percepciones negativas y dando origen a su vez a actitudes de rechazo a las personas diversas (Rodríguez, Alvarado & Moreno, 2007). Desde la teoría el origen de las actitudes y prejuicios son explicados por Allport (1935, citado por Whittaker, 1977) desde la acumulación e integración de varias experiencias relacionadas entre sí, la ocurrencia de traumas o experiencias dramáticas y el contacto con personas que mantienen actitudes negativas frente a la diversidad; en la investigación realizada en por Gavidia y Rodríguez (2015) sobre las actitudes frente a la diversidad funcional, se evidencia que las actitudes desarrolladas hacia las personas con diversidad tienen numerosos orígenes ya sean por experiencias directas con la diversidad o por una referencia que puede traer consigo una postura negativa frente a la misma, lo que crean en la persona una primera impresión determinante del comportamiento que se tiene frente a dicha condición. Lo anterior en especial a lo relacionado con los sentimientos y afectividad derivada de la interacción, afectando las actividades futuras frente a estímulos similares, dado que la interacción de las personas sin diversidad con aquellas que presentan diversidad funcional está determinado por los prejuicios previos al contacto.

Partiendo de la definición de Cook y Selltiz (1964, citado por Summers 1976) y de los componentes cognitivo, emocional y comportamental que determinan la discriminación o integración de las personas diversas (Reina, 2003) y de los estudios realizados por Rodríguez,



Alvarado y Moreno (2007), Gavidia y Rodríguez (2015) y Dalmau, Llinares y Sala (2013) se evidencia que los sentimientos con mayor percepción por parte de las personas diversas son de rechazo e inutilidad, dada la interacción social y la percepción social negativa de su condición; para contrarrestarlo Ramos y Leal (2009) ha determinado que el factor más significativo e influyente en la sensibilización y modificación de esta realidad es el contacto con personas diversas en los contextos cotidianos, como el contexto laboral de gran importancia para el estudio. Por otro lado, Meléndez-Labrador (2016) hace un acercamiento a la inclusión laboral determinando que la comunicación organizacional puede perpetuar o eliminar las formas de discriminación en dicho contexto, dado que está no solo brinda una herramienta de sensibilización que permita la modificación sino que es una clara muestra de los pre-conceptos, actitudes y creencias entorno a la diversidad; por tal razón, la inclusión socio-laboral debe tener un programa de comunicación coherente con la intención inclusiva, con un lenguaje y discurso adecuado para destruir las barreras excluyentes.

En cuanto a los estudios empíricos realizados sobre las actitudes hacia la diversidad, principalmente en Estados Unidos y Europa se encuentran cuatro estrategias aplicadas y evaluadas de acuerdo a su efectividad en la modificación positiva de las actitudes e interacción que promueve la inclusión de personas diversas. Dichos estudios se realizaron con participantes adolescentes y adultos jóvenes, en contextos estudiantiles y universitarios, dejando un vacío en la intervención de contextos laborales, siendo este el principal contexto de exclusión actual en el país; lo anterior también impulsa a continuar las investigaciones realizadas puesto que las poblaciones intervenidas son actualmente poblaciones laboralmente activas y que la continuidad de la inclusión actual va más allá del contexto educativo y universitario.

La estrategia de información (Yazdani, Yazdani & Nobakht, 2016) tiene gran acogida y muestra resultados positivos frente a la modificación conductual, pese a que no tienen un contacto directo con la diversidad. Contrario a eso, la estrategia de contacto directo con la diversidad (García, Aguado & Alcedo 2009) presenta resultados diferentes, algunos con un cambio significativo y otros sin resultados significativos o con cambios que no perduran en el tiempo, siendo una alternativa poco eficaz al momento de buscar un cambio positivo que facilite la integración futura de personas con diversidad, posiblemente por la falta de preparación cognitiva frente a la diversidad, dado que el desconocimiento previo de las condiciones y capacidades puede generar un perjuicio (Gavidia & Rodríguez, 2015). En este orden de ideas los resultados de Cameron y Rutland (2006) apoyan la idea de que la información previa al contacto es fundamental para lograr un cambio significativo en las actitudes de las personas hacia la diversidad, dado que no solo basta con dar la información sino que se debe asegurar que dicha información no sea neutral, sino que tenga un impacto al resaltar las habilidades y competencias de las personas diversas.

Las investigaciones con resultados menos exitosos resaltan que para mejorar las actitudes y su permanencia en el tiempo es necesario implementar intervenciones estructuradas diseñadas específicamente para las actitudes del contexto (Archi & Sherril, 1989). Tener evaluadores e interventores diversos con el fin de enriquecer la actividad y mejorar las actitudes de manera global y siempre buscar el contacto intergrupar sea más largo dando una mayor efectividad (Cameron & Rutland, 2006), finalmente Armstrong, Rosenbaummy y King (1987) resalta la importancia de tener un seguimiento en el tiempo para garantizar el éxito y mantenimiento del cambio.

Dentro de los resultados con mejores resultados se encuentra la estrategia de brindar información previa al contacto directo con la diversidad (Krahé & Altwasser, 2006; Liesa, Arranz & Vasquez, 2013) de la cual se obtienen resultados no solo significativamente positivos en el cambio actitudinal, sino que con una permanencia constante en el tiempo, evidenciándose como la mejor opción al momento de intervenir una población que integrará personas con diversidad. Asimismo, la simulación de la diversidad arroja resultados efectivos en cuanto a la concienciación y sensibilización de las personas frente a la diversidad (Grayson & Martny, 1996; Gerling, Mandruk, Brink, Miller & Orji, 2014).

Tras la revisión de las estrategias de intervención y su efectividad se encontró que varias investigaciones afirman que los resultados o diferencias positivas logradas en aquellas personas que tienen contacto directo con la diversidad o la simulación de la misma no se diferencian de aquellas que experimentan la intervención desde el aprendizaje vicario (Cameron & Rutland, 2006; Clore & Jeffery, 1972).

Uno de los elementos de las investigaciones con mayor variación es la cantidad de participantes elegidos para cada uno de los grupos, tanto experimentales como de control, lo cual se vio como un factor a analizar, pese a esto, se encontró que dicha variación no impacta en los resultados de la intervención ni en la eficacia de las mismas. Es decir, que la cantidad de personas o el volumen del grupo elegido no afectan el resultado, sino que este depende directamente de la estrategia de intervención y su estructura.

### **Conclusiones**

Se evidenció que el método más efectivo para una integración positiva de personas con diversidad funcional en el ámbito socio-laboral, es mediante la medición de actitudes pre y post a

una intervención, en especial una basada en información previa al contacto directo y simulación de la diversidad funcional como mecanismo de sensibilización y concienciación del fenómeno, sus limitaciones y posibilidades.

La información que se brinde en el contexto organizacional tiene un gran impacto en el proceso de inclusión por lo tanto debe contener un lenguaje inclusivo basado los factores positivos de la diversidad, a su vez toda intervención debe ser estructurada y controlada.

El tamaño de los grupos o la cantidad de los participantes no impactan directamente el resultado de la intervención y que el éxito de la misma depende de su planeación y ejecución de las estrategias de intervención.

Finalmente, se evidencia la urgencia de intervenir los contextos laborales con un acompañamiento desde los procesos organizacionales, dada la poca incidencia que se ha tenido en estos y lograr un plan de acción frente a la necesidad de inclusión está acorde a la legislación global y local, que permita la inclusión socio-laboral de la diversidad, teniendo en cuenta que la exclusión parte de la realidad social y la relación de esta en los componentes actitudinales. Por esta razón y a partir de lo encontrado en la investigación presente y pasadas se diseñó un manual de inclusión laboral de personas con diversidad funcional (apéndice B), donde se encuentran las claves de la inclusión laboral, de acuerdo a sus necesidades y herramientas para modificar un cambio organizacional en pro de la inclusión.

### **Limitaciones y futuras investigaciones**

Durante la investigación se encontraron limitaciones dado que el contexto explorado tiene pocos avances e investigaciones en el tema de modificación de actitudes frente a la diversidad, por lo tanto el contenido empírico se redujo considerablemente al ámbito educativo. Por otro

lado, la limitación más importante de la investigación es la carencia de aplicabilidad de las herramientas legales inclusivas en la realidad cotidiana.

Al ser la inclusión laboral en Colombia un tema con pocas aproximaciones desde la integración social en la organización, se plantea como línea base futuros acercamientos en la aplicación del manual diseñado, para verificar su eficacia y cambios dentro del contexto laboral. De igual manera, al ser el pre y pos-test el método de evaluación más utilizado para evaluar el cambio actitudinal en el ámbito laboral, la creación o validación de una prueba de actitudes hacia la diversidad aportaría a la realización de una herramienta integral de evaluación e intervención organizacional encaminada a la inclusión socio-laboral.

## Referencias

- Archie, V. W., & Sherrill, C. (1989). Attitudes toward handicapped peers of mainstreamed and nonmainstreamed children in physical education. *Perceptual and Motor Skills*, 69(1), 319-322.
- Almazán, L. (2003). Los cambios actitudinales hacia la integración escolar desde la perspectiva de los alumnos. *Revista Fuentes*, 135-152.
- Armstrong, R. W., Rosenbaum, P. L., & King, S. M. (1987). A randomized controlled trial of a 'buddy' programme to improve children's attitudes toward the disabled. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 29(3), 327-336.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (3 de diciembre de 1982). Programa de Acción Mundial para los Impedidos. *Resolución 37/52. Trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 51*.
- Blackburn, G. M., Candler, A. C., & Sowell, V. (1980). The Relationship of Expressed Attitudes and Overt Behavior among Special Education Preservice Teachers. *Education*, 100(4).
- Brant, & Pope. (1997). Modelo de discapacidad. América capacitante: evaluando el rol de ciencias e ingenierías de la rehabilitación. *Washington: National Academy Press*.
- Briñol, P., Falces, C., & Becerra, A. (2006). Actitudes. En *Psicología Social* (págs. 457-490). Madrid.
- Burns, M., Storey, K., & Certo, N. J. (1999). Effect of service learning on attitudes towards students with severe disabilities. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 58-65.

- Cameron, L., & Rutland, A. (2006). Extended contact through story reading in school: Reducing children's prejudice toward the disabled. *Journal of Social Issues*, 62(3), 469-488.
- Clore, G. L., & Jeffery, K. M. (1972). Emotional role playing, attitude change, and attraction toward a disabled person. *Journal of personality and social psychology*, 23(1), 105.
- Corte Constitucional. (22 de julio de 2015) Sentencia C-458. *Expediente 10585 [MP Gloria Stella Ortiz Delgado]*
- Cook, S. & Selltiz, C. (1964). A multiple-indicator approach to attitude measurement. *Psychological Bulletin*, 62(1), pp.36-55.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (26 de julio de 2004). Política pública Nacional de Discapacidad. *Documento CONPES 80*. Bogotá-Colombia.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (9 de diciembre de 2013). Política pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. *Documento CONPES 166*. Bogotá-Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (3 de diciembre de 1988). Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión. *Ley 82 de 1988*. Ginebra, 1983.
- Constitución Política de Colombia. (6 de julio de 1991). *Artículo 54*. 2da Edición Legis.
- Stewart, C. C. (1988). Modification of student attitudes toward disabled peers. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 5(1), 44-48.

- Dalmau M, M. *et al.* (2013): “Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras”. *Revista Española de Discapacidad*, I (2): 95-118.
- Díaz, A; Flórez, & Aguado (2004). Programas de cambio de actitudes ante la discapacidad. *Psicothema*, 16(4), 667-673.
- Dionisia Plaza. (2016). Centro de rehabilitación psicopedagógico. *Obtenido de Diversidad Funcional: definición y uso correcto del lenguaje en el ámbito de la discapacidad*: <http://www.crdionisiaplaza.es/diversidad-funcional-definicion-y-uso-correcto-del-lenguaje>
- Evans, J. H. (1976). Changing attitudes toward disabled persons: An experimental study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*.
- Meléndez-Labrador, S. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación y Desarrollo*, 24(1), 26-52. <https://dx.doi.org/10.14482/indes.24.1.8683>
- Ministerio de Educación. (2011). Programa de Sensibilización. *Vicepresidencia República del Ecuador*. Quito.
- Ministerio de Protección Social. (3 de febrero de 2003). Por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones. *Decreto 205 de 2003*. Colombia
- Fiedler, C. R., & Simpson, R. L. (1987). Modifying the attitudes of nonhandicapped high school students toward handicapped peers. *Exceptional Children*, 53(4), 342-349.



Gaceta del Congreso (Cámara de Representantes). (29 de Julio de 2015). Por medio de la cual se establecen medidas de protección para personas en condición de discapacidad y se dictan otras disposiciones. *Proyecto de ley 11 de 2015*. Colombia

Gaceta del Congreso (Senado). (28 de Julio de 2015). Por medio de la cual se establecen medidas de protección para personas en condición de discapacidad y se dictan otras disposiciones. *Proyecto de ley 18 de 2015*. Colombia

García, M., Aguado, A., & Alcedo, M. (2009). Revisión y análisis de los programas de cambio de actitudes hacia personas con discapacidad. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud.*, 85-98.

García, M, Díaz, A, & Rodríguez, M. (2003). Un programa de cambio de actitudes hacia personas con discapacidad en entorno escolar. *Análisis y modificación de conducta*, 29(127), 673-704.

Gerling, K. M., Mandryk, R. L., Birk, M. V., Miller, M., & Orji, R. (2014, April). The effects of embodied persuasive games on player attitudes toward people using wheelchairs. In *Proceedings of the 32nd annual ACM conference on Human factors in computing systems* (pp. 3413-3422). ACM.

Gómez, C & Cuervo, C. (2007) Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia. Bogotá: *Universidad Nacional de Colombia*. Facultad de Medicina, 2007 124 p.

González Hernández, J., & Baños Audijs, L. M. (2012). Estudio sobre el cambio de actitudes hacia la discapacidad en clases de actividad física. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12(2), 101-108.

- Grayson, E., & Marini, I. (1996). Simulated disability exercises and their impact on attitudes toward persons with disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research*, 19(2), 123-132.
- Hughes, Copleland, Guth, Rung, Hwang, Kleebe, & Strong. (2001). General education students perspectives on their involvement in a High School peer buddy program. *Education and training in mental retardation and developmental disabilities*, 343-356.
- Hurtado, L. (2000). Book Reviews: The Longer Ending of Mark. *The Expository Times*, 112(1), pp.27-27.
- Iglesias, D., & Polanco, V. (2009). *Determinantes de las actitudes hacia la discapacidad de personas sin discapacidad en pequeñas empresas*. Caracas: Universidad Católica.
- Congreso de la República de Colombia. (7 de febrero de 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones. *Ley 361 de 1997*, Diario Oficial No. 42.978
- Krahé, B., & Altwasser, C. (2006). Changing negative attitudes towards persons with physical disabilities: An experimental intervention. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16(1), 59-69.
- Latorre, A., Rincón, D. & Arnal, J. (2003): Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona: *Ediciones Experiencia*.
- Lazar, A. L., Orpet, R., & Demos, G. (1976). The impact of class instruction on changing student attitudes. *Rehabilitation Counseling Bulletin*

- Liesa, M; Arranz, P & Vásquez V. (2013). Un programa basado en la metodología del aprendizaje servicio que mejora las actitudes de los estudiantes del grado de Magisterio hacia la inclusión. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (76), 65-82.
- Liu, Y., Kudláček, M., & Ješina, O. (2010). The influence of Paralympic School Day on children's attitudes towards people with disabilities. *Acta Universitatis Palackianae Olomucensis Gymnica*, 40(2), 63-69.
- Manetti, M., Schneider, B. H., & Siperstein, G. (2001). Social acceptance of children with mental retardation: Testing the contact hypothesis with an Italian sample. *International Journal of Behavioral Development*, 25(3), 279-286.
- Ministerio de Protección Social. (2008). Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia. Guía metodológica para la implementación del Modelo. *Imprenta Nacional de Colombia*. Bogotá D.C.
- Moreno, M., Rodríguez, M., Gutiérrez Duque, M., Ramírez, L., & Barrera Pardo, O. (2009). ¿Qué significa la discapacidad?. *Aquichan*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.5294/82>
- Moreno, Rodriguez, Saldaña, & Aguilera. (2004). *Actitudes ante la Discapacidad en el alumnado universitario matriculado en materias afines*. . Caracas- Venezuela: Instituto Universitario AVEPANE.
- Novo, I; Muñoz, J & Calvo, C. (2011). Análisis de las actitudes de los jóvenes universitarios hacia la discapacidad: un enfoque desde la teoría de la acción razonada. *RELIEVE*, v. 17, n. 2, art. 5. [http://www.uv.es/RELIEVE/v17n2/RELIEVEv17n2\\_5.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v17n2/RELIEVEv17n2_5.htm)

- Organización Internacional de Trabajo. (2001). Proyecto de repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Ginebra: *Reunión tripartita de expertos sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*.
- Organización Internacional de Trabajo. (20 de junio de 1985). Readaptación Profesional y el Empleo. *Convenio 159*. 69° reunión. Ginebra.
- Organización Internacional de Trabajo. (20 de junio de 1983). Recomendación sobre la Readaptación Profesional y el Empleo. *Recomendación 99*. Ginebra.
- Organización Internacional de Trabajo. (23 de junio de 1975). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. *Recomendación 150*. Ginebra.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2007). *El modelo de la Diversidad: La Bioética y Derechos Humanos para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Santiago de Compostela: Ediciones Diversitas.
- Palacios, A., & Romañach, J. (2008). El Modelo de la Diversidad: Una Nueva Visión de la Bioética desde la Perspectiva de las Personas con Diversidad Funcional. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*. 2 (2), 37-47.
- Papaioannou, C., & Evaggelinou, C. (2014). The Effect of a Disability Camp Program on Attitudes towards the Inclusion of Children with Disabilities in a Summer Sport and Leisure Activity Camp. *International journal of special education*, 29(1), 121-129.
- Pérez-Tejero, J.; Ocete-Calvo, C.; Ortega-Vila, G. & Coterón-López, J. (2012). Diseño y aplicación de un programa de intervención de práctica deportiva inclusiva y su efecto

- sobre la actitud hacia la discapacidad: El Campus Inclusivo de Baloncesto. *RICYDE. Rev. int. cienc. deporte*. 29(8), 258-271. <http://dx.doi.org/10.5232/ricyde2012.02905>
- Pernice, R., & Lys, K. (1996). Interventions for attitude change towards people with disabilities: how successful are they?. *International Journal of Rehabilitation Research*, 19(2), 171-174.
- Ramos, H & Leal, A. (2009). Análisis del grado de sensibilización del empresario ante el problema del empleo de trabajadores con discapacidad en la provincia de Cádiz. *Pecynia : Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, 0(9), 205-223. doi:<http://dx.doi.org/10.18002/pec.v0i9.668>
- Rapier, J., Adelson, R., Carey, R., & Croke, K. (1972). Changes in children's attitudes toward the physically handicapped. *Exceptional children*, 39(3), 219-223.
- Reina, R. (2003). Propuesta de Intervención para la mejora de Actitudes hacia personas con discapacidad a traves de actividades deportivas y recreativas. *Revista Digital EF*.
- Rodríguez, M; Alvarado, A & Moreno, M. (2007). *Construcción participativa de un modelo socioecológico de inclusión social para personas en situación de discapacidad*. Acta Colombiana de Psicología, julio-diciembre, 181-189.
- Rodríguez, S. & Ferreira, M. (2010). Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol 18.
- Ruiz, M. (2002). *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. Badajoz.

- Simpson, R., Parrish, N. & Cook, J. (1976). Modification of attitudes of regular class children towards the handicapped for the purpose of achieving integration. *Contemporary Educational Psychology*, 1(1), pp.46-51.
- Skrtic, T. M. (1982). Modification of Attitudes of Regular Education Preservice Teachers toward Visually Impaired Students. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 76(2), 49-52.
- Summers, G. (1976). *Medición de actitudes*. 1st ed. México: Editorial Trillas.
- Trujillo, A., Cuervo, C., & Pérez, L. (2008). *Modelo Conceptual Colombiano de Discapacidad e Inclusión Social*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Uribe Roldán, J. (2005). La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación. En P. Páramo, *La investigación en ciencias sociales: estrategias de investigación* (págs. 195-210).
- Verdugo, M., & Arias, B. (1991). Evaluación y modificación de las actitudes hacia los minusvalidos. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 95-102.
- Wilhite, B., Mushett, C. A., Goldenberg, L., & Trader, B. R. (1997). Promoting inclusive sport and leisure participation: Evaluation of the Paralympic Day in the schools model. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 14(2), 131-146.
- Whittaker, J (1977). *Psicología*. 2º edición. México: Interamericana.
- Yazdani, N., Yazdani, F., & Nobakht, L. (2016). Reflective self-awareness exercise; steps towards changing students' attitudes towards disability. *International Journal of Therapies and Rehabilitation Research*, 5(2), 25.

